

Impactos da Formação Modular Certificada: Contributos para a Aprendizagem ao Longo da Vida¹

Certified Modular Training Impacts: Contributions to Lifelong Learning

Sandra Maria Sias Cardoso

Resumo

O presente trabalho de investigação enquadra-se na Dissertação do Mestrado em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local (ainda não concluída) e centra-se no impacto da Formação Modular Certificada, como um contributo para a Aprendizagem ao Longo da Vida, sob diferentes perspetivas, nomeadamente, a dos destinatários (adultos ativos empregados e desempregados, com idade superior a 18 anos, que frequentaram ações no IEFP, IP, no Distrito de Portalegre, entre 2011 e Março de 2012), a das entidades empregadoras e a dos interlocutores-chave especializados. Tendo em conta o tipo e os objetivos definidos para cada um destes sub-universos, utilizou-se um conjunto de métodos e técnicas de investigação social, nomeadamente: o inquérito por questionário (aplicado aos destinatários), a entrevista (dirigida às entidades empregadoras e aos interlocutores-chaves especializados) e a análise documental. Com este trabalho, pretende-se reunir um conjunto de considerações, com recurso a vários focos e contributos teóricos e empíricos, e demonstrar se os dados recolhidos corroboram ou não os pressupostos teóricos considerados, realizando uma análise reflexiva face ao objeto de estudo.

Palavras-chave: formação modular certificada; aprendizagem ao longo da vida; avaliação

Abstract

This research work fits into the Masters Dissertation in Adult Training and Development Location (not yet completed) and focuses on the impact of the Modular Training Certified as a contribution to Lifelong Learning, under different perspectives, namely, the recipients (assets employed and unemployed adults, aged 18, who attended actions in IEFP, IP, the District of Portalegre, between 2011 and March of 2012), the employers and the key partners specialized. Taking into account the type, set goals for each of these sub-universes, we used a set of methods and techniques of social research, namely: questionnaire survey (applied to recipients), the interview (aimed at employers and to key stakeholders) and expert analysis of documents. With this paper, we intend to collect a set of considerations, using various focus and theoretical contributions and empirical data collected, to demonstrate whether or not corroborate the theoretical assumptions considered by performing a reflective analysis against the object of study.

Keywords: certified modular training; lifelong learning; assessment

Introdução

“O ensino e a formação profissional têm por objectivo dotar as pessoas de conhecimentos, capacidades e/ou competências requeridas por profissões específicas ou pelo mercado de trabalho, isto é, o ensino e a formação profissional permitem às pessoas adquirirem conhecimentos, qualificações e competências necessárias ao mercado de trabalho, seja para uma tarefa específica ou para diferentes tipos de ocupações” (<http://cedefop.europa.eu>).

¹ Trabalho apresentado no III Seminário de I&DT, organizado pelo C3i – Centro Interdisciplinar de Investigação e Inovação do Instituto Politécnico de Portalegre, realizado nos dias 6 e 7 de Dezembro de 2012.

As competências são mais vastas do que o conhecimento ou as capacidades e são adquiridas num processo de aprendizagem ininterrupto, que dura toda a vida ao longo de todos os contextos pessoais, sociais e políticos.

A aprendizagem ao longo da vida assume-se como uma realidade incontornável. Na verdade, as transformações e as exigências das sociedades contemporâneas, a convergência de fatores (como o prolongamento da vida ativa, os cada vez mais ciclos de emprego/desemprego e ainda o facto dos mercados económicos se encontrarem sujeitos a crescentes níveis de concorrência e de competitividade) provocam nos indivíduos, seja qual for a idade, o nível de qualificação escolar ou situação profissional, a necessidade de adquirir, desenvolver e atualizar novos conhecimentos e novas competências.

Num mercado de trabalho cada vez mais caracterizado pela instabilidade das relações contratuais, a aquisição de novas competências profissionais e a sua permanente actualização, através da participação em diversas ações de formação, constitui um factor crítico de valorização profissional e de empregabilidade, ou seja de capacidade de sobrevivência no mercado de trabalho.

De acordo com Ávila (205:150), outros teóricos como Lopes e Murray, têm vindo a insistir, por exemplo, “na necessidade de os principais contextos de atuação dos indivíduos, com particular destaque para o domínio profissional, solicitarem a utilização e mobilização de competências, sob pena de as mesmas poderem estagnar ou mesmo regredir”.

“A promoção de competências transversais constitui um recurso fundamental de promoção dos desempenhos profissionais em contextos de crescente diversidade e complexidade funcional como os que hoje vivemos mas, igualmente importante é fazer corresponder as competências técnicas pela população ativa às exigências colocadas pela transformação organizacional e tecnológica das empresas” (Paulo Feliciano in IEF, 2010: 89).

Abrangendo toda a sua complexidade e dinâmica, o aprender ao longo da vida é, assim, perspectivado como construção social, como processo “contínuo ininterrupto” que considera a dimensão temporal da aprendizagem, do mesmo modo que considera a multiplicidade de espaços e de contextos (pessoais e profissionais) dessa aprendizagem. Os indivíduos são entendidos como atores principais desse processo e as suas vidas como as relações de sustentabilidade para o emergir da aprendizagem.

Em Portugal, tem-se assistido a um movimento de reforço das orientações das políticas públicas de educação e formação em direção aos princípios de aprendizagem ao longo da vida, de adaptabilidade e de flexibilidade. No nosso país, a formação e a qualificação continuam a ser um imperativo, mas com uma premência ainda maior, quer na ótica da adaptabilidade para a competitividade das empresas, quer na lógica da empregabilidade dos trabalhadores. São, inequivocamente, prioridades para a promoção da equidade e da justiça social, da participação cívica, da modernização das estruturas sociais e do desenvolvimento económico.

As reformas dos sistemas de educação e formação (entre os quais o português), quer ao nível dos mecanismos de motivação da procura, quer em termos do incremento das oportunidades de aprendizagem, têm vindo a evidenciar o desenvolvimento de sistemas de qualificação cada vez mais flexíveis. A introdução de maior flexibilidade no acesso às qualificações, na organização e no desenho dos seus percursos e na adequação, mais ajustada, às necessidades dos utilizadores, são características indissociáveis destes processos de reforma.

A modularização da formação e a unitização das qualificações têm vindo a assumir-se como instrumentos privilegiados nesses processos e na modernização dos sistemas de ensino-formação, facilitando o desenvolvimento de sistemas de créditos, que concorrem diretamente para uma maior mobilidade dos aprendentes. A certificação de pequenas unidades (de competências e de formação) que podem contribuir para a obtenção de novas qualificações constitui um passo relevante para a flexibilização dos sistemas e para a produção de respostas mais ajustadas às necessidades dos indivíduos.

A reforma do sistema da formação em geral e a (re) organização da formação segundo uma estrutura modular em particular deverão permitir, entre outros, alcançar um conjunto de objetivos, nomeadamente aumentar a responsabilidade do sistema na adequação das competências às transformações económicas, tecnológicas e organizacionais, aprofundar a ligação da formação às empresas (através do sistema de avaliação e certificação modular, bem como das próprias metodologias que estão na construção dos módulos de formação), favorecer a ligação entre o ensino (dito formal) e a formação profissional e reforçar a articulação entre a formação inicial e a contínua e a diversificação das opções em função das necessidades e das circunstâncias de cada indivíduo.

A opção pela organização modular implica uma abordagem sistémica, assente numa lógica integrada da formação, que inclui a concepção, isto é, a articulação com os referenciais de emprego e a preparação ao nível da estruturação dos programas, do desenvolvimento dos recursos didácticos, da preparação dos formadores e da organização dos espaços e dos equipamentos. Como tal, vai muito mais além que a melhoria dos procedimentos de gestão e de animação das ações ou do controlo do processo de avaliação e de certificação de competências.

Atualmente, em Portugal, a oferta/organização modular é operacionalizada, essencialmente, através da modalidade de formação modular certificada. Enquadrada pelo Decreto-lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro, surge com o intuito de possibilitar uma oferta formativa diversificada, com o objetivo de corresponder à necessidade de qualificação de ativos empregados ou desempregados, que careçam de aquisição ou aprofundamento de competências, numa perspetiva de inovação organizacional ou de adaptação a novos equipamentos, métodos ou contextos de trabalho, assente numa lógica de permanente elevação das competências profissionais e/ou escolares. Constitui uma das modalidades de formação de dupla certificação do Sistema Nacional de Qualificação e obedece aos referenciais de competências e de formação do Catálogo Nacional de Qualificações, agrupado por áreas de educação e formação.

Como contributo e no âmbito da aprendizagem ao longo da vida, assume-se como um instrumento fundamental na prossecução do objetivo “qualificação da população ativa portuguesa”, respondendo às necessidades de uma estratégia nacional, resultante de um dos compromissos constantes do Acordo para a Reforma da Formação Profissional celebrado, em 2007, entre o Governo e os Parceiros Sociais representados na Comissão Permanente de Concertação Social. No âmbito da referida reforma, pela sua flexibilidade, por permitir percursos formativos certificáveis e por permitir conciliar o trabalho com a formação, é um instrumento fundamental de desenvolvimento dos recursos humanos e das empresas.

Neste sentido, o presente trabalho pretende iniciar um processo de reflexão organizada em função do objecto de estudo, que centra-se nos impactos da Formação Modular Certificada, como um contributo para a Aprendizagem ao Longo da Vida, sob diferentes perspetivas: a dos **destinatários** (adultos activos empregados ou desempregados, com idade superior a 18 anos, que frequentaram ações de formação, nas Unidades Orgânicas do IEFPP, IP, no Distrito

de Portalegre, entre 2011 e Março de 2012), a das **entidades empregadoras** e a dos **interlocutores-chave especializados**².

A investigação e a análise empírica desenvolvida integra-se na Dissertação do Mestrado em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local, que ainda não se encontra concluída, e procura sistematizar, tanto quanto possível, um conjunto de informações e de indicadores, que possibilite um conhecimento mais aprofundado, que se assuma, concretamente, como uma avaliação desta modalidade de formação e que permita proporcionar reflexões sobre o impacto por si gerado.

Em Portugal, os processos de avaliação constituem ainda um campo de investigação e de ação recente. No entanto, observa-se que, atualmente, a avaliação já é considerada como uma modalidade essencial de promoção do desempenho de qualquer organização, medida política ou pública ou programa. O processo formativo envolve uma relativa complexidade e revela a existência de múltiplas dimensões de análise.

“A conceção de uma metodologia de avaliação de ações de formação pressupõe, em primeiro lugar, que se defina claramente o objeto a avaliar, ou seja, que se identifiquem os principais elementos ou dimensões que estruturam um processo de formação. Só depois se poderão definir claramente os objetivos específicos da avaliação e conceber os instrumentos operacionais a utilizar” (Pereira, 1996).

Do tema central da investigação, decorrem hipóteses orientadoras, de forma a estabelecer uma delimitação tipológica do objecto do estudo, que permita uma definição clara das realidades a analisar e, subsequentemente, da informação a recolher. Relativamente às hipóteses orientadoras do estudo, formulámos as seguintes:

- Hipótese A - A Formação Modular Certificada origina impactos, que têm reflexos nos adultos e nas entidades empregadoras.
- Hipótese B - Nos adultos, os impactos traduzem melhorias/ganhos nas competências chave, nos conhecimentos objetivos e na construção do seu percurso profissional.
- Hipótese C – Ao nível das consequências nos conhecimentos/competências dos adultos, os reflexos são bem mais positivos do que no âmbito laboral.
- Hipótese D – Nas entidades empregadoras, os impactos traduzem melhorias no desempenho organizacional, na qualidade dos serviços prestados e ao nível da competitividade.

Sob a perspectiva dos **destinatários**, definiu-se um conjunto de objectivos, que permitam reflectir, conhecer, compreender e avaliar como os impactos da Formação Modular Certificada se manifestam nas seguintes dimensões: na conclusão de percursos formativos, nos ganhos/na melhoria das suas competências-chave, nas motivações da procura, na relevância da participação, na construção do seu percurso profissional e na “vontade de continuar”.

Relativamente às **entidades empregadoras**, procurou-se avaliar alguns aspetos, tais como a motivação da procura, a formação entendida como um instrumento para o desenvolvimento dos recursos humanos e das próprias entidades e como um instrumento para o ajustamento entre as competências dos seus indivíduos e as exigências organizacionais.

Do ponto de vista dos **interlocutores-chave especializados**, procurou-se recolher a sua visão sobre a importância, a evolução e a execução desta modalidade de formação, sistematizando pontos estratégicos e contemplando uma visão cruzada do seu potencial. Procurou-se, essencialmente, aferir e cruzar a seguinte informação: saber se a formação modular certificada responde às necessidades de uma estratégia nacional para a aprendizagem ao longo da vida, perceber se responde às necessidades de qualificação da população ativa portuguesa e conhecer as características inovadoras, os pressupostos base, as potencialidades e as vantagens desta oferta formativa.

Para se proceder a um estudo empírico, é necessário seleccionar os métodos e as técnicas de investigação social. A sua escolha não deve ser efectuada de forma arbitrária, pelo contrário, deve ser uma escolha que permita recolher a informação adequada à natureza do próprio estudo, de acordo com princípios de ordem geral, dos quais se enunciam os mais importantes, nomeadamente, o tipo e os objectivos da investigação e a natureza dos factos a observar/estudar.

Para concretizar os objetivos definidos para cada um dos sub-universos e desenvolver as vertentes da investigação, tendo em conta os pressupostos enunciados no estudo, utilizámos uma estratégia metodológica plural, em as técnicas/instrumentos de recolha de dados considerados foram os seguintes: a entrevista semi-diretiva de carácter exploratório dirigida às entidades empregadoras e aos interlocutores-chaves especializados; o inquérito por

questionário, aplicado aos destinatários e a análise documental, considerando documentos orientadores de diversa natureza, produzidos pelo IIEFP, IP, pela ANEQ, IP e pelo POPH.

Avaliação por Interlocutores-chave Especializados

Para os interlocutores-chave especializados, a formação modular responde às necessidades de uma estratégia nacional para a aprendizagem ao longo da vida, visando “*eleva os níveis de qualificação dos ativos, assumindo o nível secundário como referencial de qualificação, e diversificar as oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento de novas metodologias para a aprendizagem ao longo da vida*”. Para a Diretora do Centro de Formação Profissional de Portalegre,

“esta medida formativa é a que melhor se enquadra na estratégia nacional de ALV. Tendo em vista modernizar os mercados de trabalho e capacitar as pessoas, desenvolvendo as suas qualificações ao longo da vida, com o objetivo de aumentar a sua participação no mercado de trabalho e de estabelecer uma melhor correspondência entre a oferta e a procura de mão-de-obra, nomeadamente através de uma maior mobilidade dos trabalhadores, a formação modular assume também, neste contexto, um papel fundamental”.

Na perspetiva do indivíduo, esta modalidade de formação tem, segundo as interlocutoras, várias vantagens, das quais destacam: a possibilidade do indivíduo ir construindo o seu percurso profissional, de forma flexível e não contínua, em função das suas disponibilidades pessoais e profissionais, numa ótica de aprendizagem ao longo da vida. Na perspetiva das empresas, segundo as mesmas, esta formação permite um maior ajustamento entre as competências dos seus ativos e as exigências da organização, “quer estas sejam de natureza produtiva, tecnológica ou organizacional”.

Evidenciam ainda um conjunto de características inovadoras, destacando a flexibilidade, a individualização, a certificação e a capitalização. Flexibilidade porque permite que sejam organizados percursos formativos com combinações variadas de Unidades de Formação de Curta Duração, de acordo com os interesses e as necessidades específicas das pessoas ou à medida das solicitações das entidades empregadoras. Individualização porque permite responder às necessidades do indivíduo resultantes das suas motivações particulares ou de prescrições técnicas. Certificação porque cada uma das unidades de formação, desde que se insira no Catálogo Nacional das Qualificações, é passível de ser certificada autonomamente e, por essa via, ser formalmente reconhecida. Capitalização porque permite o seu reconhecimento dentro de um determinado percurso de qualificação, conferindo a

possibilidade do indivíduo obter um diploma de qualificação quando tiver conseguido a certificação de todas as unidades que o compõem.

Ao fim de três anos de execução desta modalidade de formação, para as interlocutoras, o “balanço é claramente positivo.” Adiantam que

“o maior desafio não está na introdução de alterações à medida que ela já é, por si mesma, suficientemente flexível mas, sim no modo da sua apropriação por parte das pessoas e das empresas, devendo ser assumida como algo que lhes é útil e que só faz sentido se for estruturada para responder a necessidades concretas”. Para as interlocutoras, *“é igualmente importante que as entidades empregadoras reconheçam o aumento dos níveis de qualificação dos seus trabalhadores como fator estratégico para a melhoria da competitividade e produtividade”.*

Avaliação pelos Destinatários

Para desenvolver a avaliação dos destinatários face a esta modalidade de formação, com base numa amostra aleatória, representativa do universo, foram aplicados questionários a adultos que frequentaram ações do IEFP, IP, no Distrito de Portalegre, no período temporal 2011-2012 (Março).

A amostra efetivamente validada é constituída por um número total de 226 indivíduos, dos quais 63% pertencem ao género feminino e 37% ao masculino. A maioria dos adultos inquiridos situa-se no escalão etário dos 25-34 anos (representando 39,4% do total), possui o ensino secundário (60,2%) e está numa situação de desemprego (62,8% do total). Em termos de localização residencial, verifica-se que a amostra validada é constituída por adultos de todos os concelhos do Distrito de Portalegre, em que a maioria reside nos concelhos de Portalegre (40,3%), de Ponte de Sôr (13,3%) e de Elvas (12,3%), representando 65,9% do universo total.

Os adultos inquiridos concluíram acções de formação modular certificada em diversas áreas de educação e formação, nomeadamente, ciências informáticas, construção e engenharia civil, cuidados de beleza, eletricidade e energia, formação base, hotelaria e restauração, metalurgia e metalomecânica, serviço de apoio a crianças e jovens e trabalho social e orientação. As áreas de educação e formação frequentadas pelos adultos com maior expressão são a formação base (31%) e o trabalho social e orientação (21,2%). De realçar ainda os valores da

área das ciências informáticas (17,3%), considerando as exigências atuais, em que existe uma necessidade constante de utilização e domínio das novas tecnologias.

Em termos de motivação da procura, para a maioria dos adultos (40,3%), a frequência de ações de formação modular certificada deveu-se, essencialmente, à necessidade individual de desenvolvimento de competências, numa ótica de reforço de competências/reciclagem/atualização, especialização e reconversão profissional. Para um total de 29,7% dos adultos, a frequência resultou da necessidade de concluir ciclos de estudo que ficaram em aberto ao longo da vida, de completar um percurso de formação/qualificação, correspondendo 17,3% a percursos já iniciados através de um processo de RVCC (dando resposta ao Plano Pessoal de Qualificação) e 12,4% a percursos formação já iniciados e não concluídos (inclui a aplicação do Decreto-Lei n.º 357/2007). De salientar ainda que, para 16,4% dos inquiridos, o motivo principal deveu-se à necessidade de certificação que responda a requisitos legais para o exercício de algumas atividades profissionais.

A avaliação do conceito “Aprendizagem ao Longo da Vida”, assente em onze itens fundamentais, permitiu-nos concluir que os adultos concordam que lhes é/seria favorável o retorno à escola e a conclusão ou obtenção de graus de ensino. O referido retorno é valorizado e avaliado, na generalidade, como positivo, em que a progressão/melhoria na carreira profissional é a motivação principal. É um facto aceite pela maioria dos inquiridos de que uma melhor escolarização pode proporcionar uma melhoria na carreira profissional, no entanto, o retorno à escola tem reflexos menos positivos em termos de melhoria no ordenado. É interessante verificar que os graus de concordância entre a melhoria da situação profissional e a melhoria salarial têm distribuições diversas.

Os inquiridos também avaliam positivamente a conclusão ou obtenção de novos graus de ensino, sobretudo no que diz respeito à imagem de si próprio. Os dados confirmam que a sua obtenção ajudará o adulto a melhorar a sua autoimagem. Em complemento à sua potenciação e diretamente associada à sua estruturação, está a imagem entendida do próprio junto dos seus relevantes, sendo, de uma maneira geral, a família o grupo mais importante. Dado que a formação da heteroimagem familiar recorre a uma diversidade de dimensões, neste campo, aquilo que se pretende avaliar é a perceção que o adulto acha que a conclusão ou obtenção de qualificação poderá influir na sua imagem/valorização dentro da família. As respostas dadas

confirmam que a conclusão ou obtenção de novos graus de ensino faz com que a família valorize mais a pessoa no entanto, não é este o fator de valorização principal.

Melhorar a escolaridade é entendido como um fator positivo, sobretudo no que diz respeito a uma maior inserção do adulto no tempo atual. Numa sociedade em mudança, ao ritmo dos nossos tempos, os inquiridos concordam com o argumento de que a melhoria de escolaridade abre horizontes ao sujeito seu usufrutor. A aprendizagem é, nesta fase de idade adulta, mais do que um elemento burocrático escolar, significa, antes de tudo, um potencial para abrir horizontes e uma ferramenta para os adultos poderem defrontar melhor os problemas que surjam no futuro. Arranjar emprego, se houver necessidade disso, é importante mas, não é, neste âmbito, o fator principal de valorização.

No que diz respeito ao item de avaliação “experiência profissional”, para os adultos esta é valorizada e é tão importante como a escola para adquirir competências. A aprendizagem ultrapassa claramente o modelo escolarizado.

Aprender a falar melhor inglês e, sobretudo, a lidar com novas tecnologias é valorizado positivamente, contribuindo significativamente para um maior sucesso profissional. Dada a globalização, é cada vez mais frequente que as empresas requeiram o conhecimento da língua inglesa. Os inquiridos parecem estar conscientes desse facto e atribuem valores relativamente elevados à aquisição de conhecimentos para a obtenção de sucesso profissional. O mesmo se passa com as tecnologias de informação, com uma intensidade de respostas ainda maior. Os dados são por si reveladores dessa consciência.

No âmbito da progressão/melhoria das competências-chave, pela análise empírica efetuada, conclui-se que existe, na generalidade, um aumento e um reforço dos níveis de educação dos adultos e uma melhoria efetiva destas competências, quer estes sejam detentores de graus do ensino básico quer do ensino secundário e superior. Os maiores ganhos de competência revelam-se no “aprender a aprender” (com 30% de respostas dadas) e em competências no uso de computador e da internet (24%). Há, portanto, um forte reforço no domínio da autoimagem, da autoestima, do raciocínio e pensamento crítico, da motivação para aprender e das novas tecnologias. A literacia e as soft skills possuem um peso de 23% na melhoria/ganhos de competência.

Para 91% dos adultos, a formação modular certificada possibilita a construção de percursos formativos de forma flexível e, em termos de relevância da participação na formação, esta deve-se principalmente, à atualização de conhecimentos, representando este motivo quase metade das respostas dadas pelos inquiridos (48%). Para 20% dos adultos, essa relevância resulta do reforço de empregabilidade (o seu trabalho ou para se manter empregável). O papel da família assume-se como o motivo menos relevante.

No que respeita ao parâmetro de análise qualidade e satisfação, para 70% dos adultos, a frequência de formação modular certificada possui consequências nos conhecimentos/impactes objetivos. Para 66% dos adultos que responderam afirmativamente, as alterações verificam-se maioritariamente no domínio técnico, traduzindo um aumento de conhecimentos técnicos.

Conclui-se ainda que existe, na generalidade, uma satisfação individual, sentindo-se o adulto uma pessoa mais feliz, mais realizada e com maior orgulho em si. A frequência da formação profissional proporciona ao inquirido uma maior vontade de intervenção na sua localidade/região e um maior reconhecimento junto da sua rede social (familiares, amigos, vizinhos). O adulto assume que possui, após a frequência/conclusão de ações, uma maior capacidade de partilha e de discussão de ideias, de socialização e de expressão de vontades e capacidades.

As consequências de frequência desta modalidade de formação evidenciam-se claramente nos “Ganhos do Eu”, que são muito expressivos, sendo declarado o aumento dos níveis de educação dos adultos aliada a uma melhoria efetiva das suas competências. Os principais ganhos estão, assim, relacionados com aspetos ligados à majoração do “Eu” nas diferentes vertentes, designadamente socialização, intervenção comunitária, reconhecimento, partilha, expressão e relacionamento.

Em termos do grau de satisfação total, os adultos atribuem, na generalidade, um grau de importância positivo ao facto de terem escolhido e frequentado esta modalidade de formação, refletindo, por um lado, uma elevada remuneração emocional expressa através de elevada satisfação e por outro, consequentemente, uma alta cotação do desempenho da prestação do “serviço”. A maioria dos adultos (56%) assume que frequenta mais formação profissional, enquanto para 36%, a frequência verifica-se ao mesmo nível.

No âmbito de análise dos impactos profissionais, para 48% dos adultos, a frequência desta modalidade de formação não teve qualquer impacto positivo na sua vida profissional. Apenas 39% dos inquiridos respondem afirmativamente a esta questão, referindo que as principais consequências laborais/alterações cingiram-se apenas ao motivo “maior capacidade para procurar outros empregos”. O aumento salarial, a obtenção de novo emprego (mais adequado às habilitações) e o acesso a funções de chefia são claramente os itens com menor impacto.

Conclui-se, pela análise dos dados, que as repercussões na atividade laboral são diminutas, para poderem constituir elemento de disseminação social gerador de procura. A qualificação proporcionada não obteve no mercado de trabalho reflexos produtivos alargados, em que os vários tipos de impactos laborais que se poderiam ter verificado na sequência da frequência desta modalidade de formação tiveram valores muito reduzidos. Apenas 38 % dos adultos empregados afirmam ter recebido reconhecimento no local de trabalho, que refletiu-se apenas em termos afetivos, numa perspetiva de valorização profissional. Os reflexos são reduzidos ao nível da alteração de funções, da progressão na carreira e do vencimento. Para 54,8% dos adultos empregados que afirmam ter existido progressão na carreira resultante da frequência /conclusão de ações de formação modular, esta resulta num acréscimo de responsabilidades, sem que isso represente promoção.

A perceção dos colegas é muito diferente à que houve em relação aos superiores hierárquicos. A frequência da formação profissional não logrou em ser integrada na cultura organizacional das entidades, expressa através da sua vertente hierárquica. Entre os pares verifica-se uma maior valorização social. Naturalmente, as pessoas com relação afetiva ao sujeito reagem mais efusivamente na proporção da sua proximidade ao indivíduo.

Pela finalizar a análise no item “avaliação dos destinatários”, conclui-se que, ao nível de consequência nos conhecimentos/competências dos adultos, os reflexos são bem mais positivos do que no âmbito laboral. Há um desequilíbrio entre os ganhos individuais e os profissionais apontados pelos inquiridos, sendo os primeiros muito amplos e os segundos reduzidos, ou em alguns casos, mesmo quase inexistentes. Isso exprime que há uma remuneração afetiva do Sujeito-Cidadão, elemento muito importante para a autoestima, confiança, mas que, o mundo laboral, não estará a acompanhar essa positividade de modo efusivo e mesmo, a capacitação para a dinâmica da aprendizagem futura não está garantida.

Avaliação pelas Entidades Empregadoras

Do universo total de entidades empregadoras selecionadas e contactadas, demonstraram receptividade e disponibilidade para colaborarem, nesta pesquisa, sete entidades, que desenvolvem a sua atividade nas áreas do trabalho social (nomeadamente, apoio a crianças, idosos e pessoas com deficiência (6)) e no âmbito da atividade militar (1), nos concelhos de Avis (1), de Castelo de Vide (1), de Elvas (1), do Gavião (1), de Monforte (1) e de Portalegre (2). Para fazer face às necessidades organizacionais e dos ativos, foram desenvolvidas ações em diversas áreas de formação, nomeadamente geriatria, higiene e segurança no trabalho, cuidados básicos de saúde, técnicas de informação e animação turística, pintura e construção civil e jardinagem e espaços verdes.

As entidades entrevistadas consideram que a realização de ações de formação profissional, no âmbito desta modalidade, responde às suas necessidades específicas, evidenciando um conjunto diversificado de motivos, em termos de motivação da procura, nomeadamente a resposta ao cumprimento dos requisitos legais ao abrigo do Código do Trabalho, a necessidade de um maior ajustamento entre as competências dos ativos e as exigências organizacionais, a necessidade de contratação de pessoal qualificado e a necessidade de reciclagem, atualização e aperfeiçoamento de competências dos seus ativos empregados.

Para estas entidades, é consensual que a realização de ações de formação modular certificada permite um ajustamento entre as competências dos indivíduos e as exigências da organização, sendo consideradas como um instrumento fundamental para o desenvolvimento dos recursos humanos e da própria entidade. Contribui claramente para um melhor desempenho organizacional e para a melhoria dos serviços prestados.

Nesta modalidade de formação em concreto, identificam um conjunto de vantagens, realçando as seguintes: a sua durabilidade (curta), a flexibilidade de horário, a promoção do aumento dos níveis de qualificação e da aquisição, reciclagem e aperfeiçoamento de competências profissionais dos ativos e a possibilidade de ajustamento às necessidades e ao funcionamento da Instituição.

Do ponto de vista dos ativos, reconhecem o ganho potencial para uma trajetória de aprendizagem ao longo da vida, evidenciando que esta oferta formativa responde às

necessidades individuais e funciona como estímulo à frequência de outras ações de formação profissional.

Notas Finais

Em termos finais, importa referir que, para os intervenientes no processo, é consensual que a modalidade de Formação Modular Certificada é um instrumento fundamental na prossecução do objetivo “qualificação da população” e que responde às necessidades de uma estratégia nacional para a aprendizagem ao longo da vida, sendo esta uma realidade incontornável.

Na generalidade, os intervenientes reconhecem que esta modalidade de formação possui um conjunto diversificado de vantagens, realçando sobretudo o facto de possibilitar a construção de percursos formativos de forma flexível, em função das disponibilidades pessoais e profissionais dos adultos, numa ótica de aprendizagem ao longo da vida.

Os dados recolhidos, através das opções metodológicas adotadas ao longo da investigação, corroboram, na generalidade, as hipóteses orientadoras do estudo. A Formação Modular Certificada origina impactos, que têm reflexos nos adultos e nas entidades empregadoras.

Na dimensão de análise dos adultos, os impactos traduzem melhorias/ganhos nas competências chave e nos conhecimentos objetivos, revelando um reforço dos seus níveis de educação, quer sejam detentores de graus do ensino básico quer do ensino secundário e superior. Relativamente aos impactos profissionais, as repercussões na atividade laboral são diminutas, para poderem constituir elemento de disseminação social gerador de procura. Conclui-se que há um desequilíbrio entre os ganhos individuais e os profissionais apontados pelos inquiridos, sendo os primeiros muito amplos e os segundos reduzidos, ou em alguns casos, mesmo quase inexistentes. Isso exprime que há uma remuneração afetiva do Sujeito-Cidadão, elemento muito importante para a autoestima, confiança, mas que o mundo laboral não estará a acompanhar essa positividade de modo efusivo.

No âmbito de análise desta dimensão e da avaliação do conceito “Aprendizagem ao Longo da Vida”, conclui-se ainda que o retorno à escola e a conclusão ou obtenção de graus de ensino, bem como a aprendizagem da língua inglesa e das novas tecnologias, são valorizados e avaliados, na generalidade, positivamente, podendo proporcionar melhorias nas diferentes

vertentes, como por exemplo, na carreira profissional, no que diz respeito à imagem de si próprio, na socialização, na intervenção comunitária, no reconhecimento, na partilha, na expressão e no relacionamento.

Relativamente às entidades empregadoras, os impactos revelam melhorias no desempenho organizacional e na qualidade dos serviços prestados, traduzindo um ajustamento entre as competências dos indivíduos e as exigências da organização. Esta modalidade é considerada, do seu ponto de vista, como um instrumento fundamental para o desenvolvimento dos recursos humanos e da própria entidade.

Para finalizar, importa referir que concluímos, ao longo desta investigação, que a aprendizagem é, nesta fase de idade adulta, mais do que um elemento burocrático escolar, significa, antes de tudo, um potencial para abrir horizontes e uma ferramenta para os adultos poderem defrontar melhor os problemas que surjam no futuro. A experiência é valorizada e é tão importante como a escola para adquirir competências e a aprendizagem ultrapassa claramente o modelo escolarizado.

Notas de Texto

²-Por interlocutores-chave especializados, consideramos os decisores ou intervenientes públicos no processo que, à data da entrevista, exerciam responsabilidades nesta matéria. As interlocutoras entrevistadas foram: Delegada Regional do Alentejo do IIEFP, IP e Diretora do Centro de Formação Profissional de Portalegre que, à data da entrevista, encontravam-se ainda no exercício dos cargos dirigentes.

Referências Bibliográficas

Ávila, P. (2005). *A Literacia dos Adultos: Competências-Chave na Sociedade do Conhecimento*. Dissertação de Doutoramento em Sociologia da Comunicação, da Cultura e da Educação, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa

Caetano, A. E Velada, R. (2004), Avaliação da formação profissional: o problema da transferência, *Cadernos Sociedade e Trabalho*, IV, pp 3-16

Canário, R. (2008). *Educação de Adultos: Um campo e uma Problemática*. Lisboa: Educa

Capucha, L.; Almeida, J.; Pedroso, P. & Silva, J. (1996). Metodologias de avaliação: O estado da arte em Portugal. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 22, 9-27

Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., Que formação para o século XXI?, 20 Anos da Revista Formar, Novembro de 2010

Lopes, Margarida Chagas (1995), *Estratégias de Qualificação e Metodologias de Avaliação, Entre a Empresa, o mercado de trabalho e a convergência europeia*, Oeiras, 1.ª edição, Celta Editora

Pereira, Conceição (1996), “Uma proposta de avaliação de ações de formação” in *Problemas e Práticas* N.º 22, ISCTE, Centro de Investigação e Estudos de Sociologia, Departamento de Sociologia, Lisboa

Velada, Ana Raquel (2007), *Avaliação da eficácia da formação profissional: factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho*, ISCTE

Websites Oficiais

<http://cedefop.europa.eu>

Legislação

Decreto-lei n.º 396/2007 de 31 de Dezembro

Resolução do Conselho de Ministros n.º 173/07, de 7 de Novembro (Reforma da Formação Profissional)

Notas sobre a autora

Endereço de e-mail: sandrasiascardoso@gmail.com

Afiliação Institucional: Mestranda do Curso de Formação de Adultos e Desenvolvimento Local da Escola Superior de Educação de Portalegre

Breve Nota Biográfica:

Sandra Maria Sias Cardoso, natural do Crato, nascida a 2 de Abril de 1975.

Licenciada em Sociologia, pela Universidade de Évora.

Mestranda em Formação de Adultos e Desenvolvimento Local, no IPP – Escola Superior de Educação de Portalegre.

Pós-Graduação em Administração Pública e Desenvolvimento Rural na Perspetiva das Comunidades Europeias, na Universidade de Évora.

Conclusão do FORGEP – Programa de Formação em Gestão Pública, promovido pelo Instituto Nacional de Administração.

No período compreendido entre 1997 e 1999, exerceu funções de Socióloga na Santa Casa da Misericórdia do Crato, mais concretamente num Projecto de Luta Contra a Pobreza, cofinanciado pelo Comissariado Regional do Sul de Luta contra a Pobreza.

Ingressou no Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, em 2000, após a realização de um ano de estágio profissional na área do emprego, exercendo funções de técnica superior e técnica superior de emprego no Centro de Emprego de Portalegre.

A partir de 1 de Janeiro de 2008, resultante de Concurso, promovida, na carreira, a Técnica Superior de Emprego Assessora.

Desde 22 de Agosto de 2005 exerce o cargo de Diretora do Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sôr.

Foi participante como oradora em seminários e encontros temáticos, tutora de estágios profissionais no âmbito do PEPAP, formadora, presidente de júri e vogal em concursos públicos internacionais e comissões de análise. Participou em diversas ações de formação profissional.

Exerceu a função de Presidente do Conselho Consultivo do Centro de Emprego e Formação Profissional de Ponte de Sôr e é/foi representante do IEFPP, IP em diversos órgãos/serviços, designadamente, Conselhos Municipais de Educação, Rede Social, Rendimento Social de Inserção, Projetos de Luta contra a Pobreza e Projecto Raiz.